



European
Commission

Catalogue d'actions positives visant à encourager l'embauche des personnes handicapées et à lutter contre les stéréotypes



COMMISSION EUROPÉENNE

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Direction D — Droits sociaux et inclusion

Unité EMPL.D.3 — Handicap et inclusion

Personne de contact: Monika Chaba, unité EMPL/D.3

Courriel: EMPL-D3-UNIT@ec.europa.eu

Commission européenne

B-1049 Bruxelles

Catalogue d'actions positives visant à encourager l'embauche des personnes handicapées et à lutter contre les stéréotypes

Manuscrit achevé en novembre 2023

Le présent document a été élaboré pour la Commission européenne, mais les points de vue exprimés n'engagent que ses auteurs. La Commission ne saurait être tenue responsable des conséquences de la réutilisation qui pourrait en être faite. De plus amples informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet (à l'adresse suivante: <http://www.europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2024

© Union européenne, 2024



La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est régie par la décision 2011/833/UE de la Commission du 12 décembre 2011 relative à la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).

Sauf mention contraire, la réutilisation du présent document est autorisée dans le cadre d'une licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que sa réutilisation est autorisée moyennant citation appropriée de la source et indication de toute modification.

Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne, il peut être nécessaire de solliciter directement l'autorisation des titulaires du droit concernés.

PDF ISBN 978-92-68-18279-6 DOI 10.2767/546179 KE-03-23-375-FR-N

Introduction



Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société au sens large, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins¹.

Le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi sur la base de l'égalité avec les autres personnes est inscrit dans la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été ratifiée par tous les États membres de l'UE². Le principe 17 du socle européen des droits sociaux réaffirme le droit des personnes handicapées à des services leur permettant de participer au marché du travail et à un environnement de travail adapté à leurs besoins³. L'objectif de combler l'écart en matière d'emploi entre les personnes handicapées et les autres s'inscrit dans la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 (ci-après la «stratégie»)⁴, qui invite les États membres à fixer des objectifs nationaux en matière d'emploi et d'éducation et de formation des adultes pour les personnes handicapées.

L'une des sept initiatives phares de la stratégie est le [train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées](#) (ci-après le «train de mesures»). Ce train de mesures vise à améliorer les résultats pour les personnes handicapées sur le marché du travail en fournissant des orientations et des bonnes pratiques aux employeurs, aux associations d'employeurs et aux pouvoirs publics, ainsi qu'en sensibilisant le public aux personnes handicapées et en luttant contre les stéréotypes. Les actions prévues dans le train de mesures couvrent toutes les étapes du recrutement et de l'emploi: le renforcement des capacités des services de l'emploi et de l'intégration; la promotion des perspectives d'embauche par des mesures positives; la garantie d'aménagements raisonnables; la garantie de la santé et de la sécurité au travail; la mise en place de programmes de réadaptation professionnelle en cas de maladies chroniques ou d'accidents; l'exploration de pistes d'emploi de qualité dans des emplois protégés; et l'exploration des parcours amenant au marché du travail ouvert⁵.

Dans ses [conclusions du 8 décembre 2022](#) sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, le Conseil reconnaît les actions contenues dans le train de mesures et invite les États membres à mettre en œuvre les lignes directrices

¹[Les 20 principes clés du socle européen des droits sociaux – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne \(europa.eu\)](#)

²<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

³[Les 20 principes clés du socle européen des droits sociaux – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne \(europa.eu\)](#)

⁴[Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 \(europa.eu\)](#)

⁵ Communication de la Commission du 3 mars 2021: [Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030](#), COM(2021) 101 final.

pertinentes; à soutenir l'enseignement et la formation professionnels des personnes handicapées; et à faciliter la transition des personnes handicapées vers le marché du travail. Dans ses conclusions, le Conseil réitère également l'appel à fixer des objectifs nationaux en matière d'emploi des personnes handicapées et de participation de celles-ci à l'éducation et à la formation pour adultes lancé dans la stratégie⁶.

Le présent catalogue, que la Commission a élaboré avec l'aide du projet d'expertise européenne en matière de handicap et des membres du sous-groupe sur l'emploi de la plateforme sur le handicap, constitue l'un des résultats attendus du train de mesures. Il rapporte les actions positives menées par les employeurs et les pouvoirs publics en Europe pour embaucher des personnes handicapées. Ces actions peuvent être considérées comme de bonnes pratiques et inspirer les employeurs, les associations d'employeurs, les pouvoirs publics, les syndicats et les autres parties prenantes qui soutiennent l'emploi des personnes handicapées.

Une série de mesures visant à faciliter l'embauche des personnes handicapées est mise à la disposition des employeurs dans l'ensemble de l'UE, notamment des quotas, des allègements fiscaux, des réductions des cotisations de sécurité sociale ou d'assurance maladie obligatoire, des subventions salariales ou autres, des aides, des campagnes de sensibilisation et d'information, des formations et des conseils. Le présent catalogue présente une série d'exemples choisis pour illustrer les différentes pratiques, les acteurs concernés et les objectifs visés. Les mesures sont présentées sous des rubriques spécifiques par souci de clarté, mais un grand nombre d'entre elles pourraient relever de plusieurs catégories. Nous conseillons donc à toutes les personnes à la recherche de pratiques inspirantes de lire le catalogue dans son intégralité.

⁶Pour de plus amples informations, voir: <https://www.consilium.europa.eu/fr/meetings/epsco/2022/12/08/> et <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/fr/pdf>



1 Service d'aide aux entreprises

De nombreux États européens fournissent une aide spécifique pour faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises. Il s'agit d'une aide diversifiée qui comprend toute une gamme d'actions mises en œuvre au niveau national, régional ou local ainsi que des initiatives particulières telles que des projets, des lignes directrices ou des manifestations.

1.1 Programme: «Service pour les entreprises» — Autriche

Le programme «Service pour les entreprises» à destination des employeurs a été mis en place en tant que projet pilote dans tous les Lands autrichiens en 2020. Il prévoit toute une série de mesures permettant d'informer, de conseiller et de soutenir individuellement les entreprises ou d'employer des personnes handicapées, notamment:

- des informations et des conseils exhaustifs sur les possibilités de financement et, si nécessaire, un soutien en matière de gestion des financements;
- des conseils relatifs au cadre juridique de l'emploi des personnes handicapées;
- un soutien au niveau du processus de recrutement, en particulier en ce qui concerne la création d'offres d'emploi et la préparation et la conception de la procédure de candidature, la prévention d'éventuelles discriminations et la présélection des candidats appropriés;
- une aide à la planification et à la mise en œuvre de mesures organisationnelles visant à créer et à concevoir des lieux de travail adaptés et accessibles; et un soutien pour clarifier les mesures visant à rendre l'environnement opérationnel le plus accessible possible⁷.

Au cours de l'évaluation réalisée en 2022, les employeurs et les autres parties prenantes concernées ont formulé des appréciations positives sur le programme. Les employeurs ont apprécié le principe du «guichet unique» pour obtenir des informations sur l'emploi des personnes handicapées. D'autres parties prenantes [notamment des organisations qui fournissent une aide (sur le lieu de travail)] ont apprécié l'attention particulière accordée aux employeurs et le fait que ce nouveau programme permette de combler un vide. Au vu des résultats positifs obtenus, le projet pilote «Service pour les entreprises» est désormais mis en œuvre de manière permanente dans le cadre d'un programme bien établi et différencié de services (de soutien) pour l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail.

Le programme «Service pour les entreprises» peut être considéré comme une bonne pratique car il complète les services de soutien déjà existants pour les personnes handicapées⁸ en adoptant une approche ciblant particulièrement les employeurs. En

⁷Voir les informations sur le programme «Betriebsservice» (en allemand; ci-après «Service pour les entreprises»): <https://www.betriebsservice.info/>.

⁸Une structure différenciée de services de soutien a récemment été créée au sein de la structure cadre «NEBA». Celle-ci comprend six mesures clés: accompagnement des jeunes, «fit for training» (prêt

apportant un soutien global aux entreprises, ce programme met l'accent sur l'importance de modifier l'environnement pour rendre les lieux de travail accessibles. Il est notamment question des attitudes non discriminatoires tout au long du processus de recrutement (sensibilisation), de l'adaptation du lieu de travail et du soutien continu pendant l'emploi effectif des personnes handicapées:<http://www.sarew.be/qui-sommes-nous/historique/>

1.2 Service d'aide à la recherche d'un emploi pour personnes sourdes et malentendantes en Wallonie – région de Belgique

Le service d'aide à la recherche d'un emploi pour personnes sourdes et malentendantes en Wallonie (SAREW)⁹ propose des solutions adaptées aux obstacles spécifiques que rencontrent les personnes sourdes dans un contexte professionnel. Ce service fournit un soutien complet, depuis l'élaboration du curriculum vitae jusqu'à la préparation aux entretiens d'embauche ou la recherche d'environnements de travail adaptés où placer les personnes sourdes. Outre un soutien personnalisé, le SAREW participe également à des initiatives de sensibilisation qui ciblent les entreprises et les sites d'emploi. L'objectif est de favoriser l'inclusion des personnes sourdes en promouvant l'utilisation de la langue des signes nationale, la langue des signes française belge (LSFB), sur le lieu de travail.

De plus, le SAREW mène des actions de sensibilisation et d'interpellation des pouvoirs publics pour agir concrètement en faveur d'une accessibilité à l'emploi pour les personnes sourdes. Les activités sont menées par une équipe de personnes sourdes et entendantes ayant une connaissance approfondie des besoins particuliers des personnes sourdes, ainsi que des défis spécifiques liés à l'utilisation de la langue des signes nationale.

1.3 Mesures actives du marché du travail dans les services de l'emploi – Croatie

Le service croate de l'emploi a recours à des mesures actives du marché du travail pour cibler les personnes handicapées. Ses politiques comprennent deux mesures destinées aux employeurs des personnes handicapées: soutien à l'emploi – vert/numérique ; et le programme de travaux publics. Le programme de soutien à l'emploi – vert/numérique exige que l'emploi concerne des activités vertes ou numériques. Les mesures de soutien à l'emploi permettent de verser des subventions aux employeurs pendant 24 mois afin de financer les salaires des personnes handicapées.

La médiatrice croate pour les personnes handicapées¹⁰ a mis en avant les mesures actives de politique d'emploi prises par le service croate de l'emploi comme un exemple positif. Elle a souligné que, selon les données disponibles, les mesures de politique active sont des outils bien acceptés dont les employeurs se servent pour employer des personnes handicapées et qu'elles sont donc essentielles à la réussite

pour la formation), aide à l'EFPP, accompagnement professionnel, aide au (lieu de) travail et «Service pour les entreprises». Pour en savoir plus sur la structure NEBA (en allemand): <https://neba.at/>
⁹<http://www.sarew.be/qui-sommes-nous/historique/>

¹⁰Médiatrice pour les personnes handicapées, *Rapport de la médiatrice pour l'année 2020 (Izvešće o radu pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2020. godinu)*, 2021.

de l'emploi pour un très grand nombre de personnes handicapées. Selon la médiatrice, la disponibilité de ces mesures et la possibilité d'y avoir recours ont souvent eu un effet décisif sur la décision finale de l'employeur d'engager ou non une personne handicapée.

Les données les plus récentes montrent que ces mesures ont permis d'augmenter le nombre de personnes handicapées occupant un emploi, la plus grande partie de ces emplois provenant du secteur des travaux publics¹¹. En 2021, 765 personnes handicapées ont été incluses dans les différentes mesures actives en faveur de l'emploi (tant celles qui s'adressaient aux employeurs que celles qui ne le faisaient pas) mises en œuvre par le service croate de l'emploi: 487 hommes (63,7 %) et 278 femmes (36,3 %). Le nombre de personnes handicapées nouvellement incluses dans les mesures actives de politique d'emploi a augmenté de 23 % par rapport à 2020, lorsque 622 personnes handicapées ont été nouvellement incluses. La plupart des personnes handicapées ont été engagées grâce au financement/cofinancement de travaux publics et étaient au nombre de 372 en 2021 (48,6 % du nombre total de personnes handicapées nouvellement incluses dans les mesures). Au total, 194 personnes handicapées (25,4 %) ont été incluses dans les mesures de soutien à l'emploi (21,3 % de plus qu'en 2020)¹².

1.4 Projet d'activation du marché du travail: «Domaines de formation en entreprise – sur la voie d'un emploi flexible» – Danemark

La ville d'Aarhus a mis en œuvre un projet intitulé «Virksomheds øve baner – på vej i fleksjob» («Domaines de formation en entreprise – sur la voie d'un emploi flexible»)¹³, financé par Erhvervsfremmestyrelsen (l'agence danoise de promotion des entreprises) et le Fonds social européen. Ce projet avait pour but de soutenir l'intégration des participants sur le marché du travail au moyen d'offres de formations et d'emplois flexibles. Le projet s'est déroulé du 1^{er} mars 2021 à la fin de l'année 2022 et l'objectif était de permettre à 180 citoyens d'y participer. Des offres ont ainsi été faites à des citoyens dont la candidature avait été approuvée pour un emploi flexible mais qui n'avaient pas encore pris contact avec un employeur potentiel. Le projet a permis aux participants de suivre une formation visant à acquérir des compétences sociales et professionnelles en intégrant un lieu de travail ordinaire. Les participants étaient ensuite censés conserver leur emploi grâce à un emploi flexible. Ce projet soutenait donc à la fois l'employeur et l'employé.

1.5 Jeter des ponts entre les acteurs de l'emploi, de la réadaptation et de l'éducation – Finlande

¹¹Des études universitaires montrent que les programmes de travaux publics n'ont qu'une efficacité limitée pour assurer une transition durable à long terme vers un emploi régulier pour les participants, notamment les recherches suivantes: Card, D., Kluve, J. et Weber, A., *What works? A meta analysis of recent active labour market programs* (Quelles sont les mesures qui fonctionnent? Méta-analyse des récents programmes actifs du marché du travail), document de réflexion IZA n° 9236, 2015, <https://www.iza.org/publications/dp/9236/what-works-a-meta-analysis-of-recent-active-labor-market-program-evaluations>

¹²Médiatrice pour les personnes handicapées, *Rapport de la médiatrice pour l'année 2021*, 2022 [Pravobranitelj za osobe s invaliditetom | POSI](https://www.pravobranitelj.gov.hr/posi)

¹³<https://www.aarhus.dk/borger/job-og-ledighed/handicap-og-job/saerlige-virksomhedsindsatser/virksomhedsoevebaner-paa-vej-i-fleksjob/>

La fondation VATES¹⁴ est une organisation spécialisée dans les domaines de l'égalité en matière d'emploi pour les personnes handicapées et les personnes souffrant de maladies de longue durée ainsi que les personnes partiellement valides. Elle travaille en coopération avec les acteurs de l'emploi, de la réadaptation et de l'éducation. Par exemple, un conseiller professionnel peut aider à adapter des tâches professionnelles et à familiariser les employés avec celles-ci. La fondation VATES informe également les employeurs des possibilités et des formes de soutien à l'emploi.

La fondation VATES a cultivé une coopération entre employeurs en utilisant le concept de forum sur l'emploi des personnes handicapées. Cet événement annuel s'inscrit dans le cadre d'un dialogue et d'un échange d'informations avec les employeurs sur les formes de soutien, de services et de pratiques susceptibles de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, des personnes partiellement valides et des personnes souffrant de maladies de longue durée. L'initiative contribue à lutter contre les stéréotypes. La fondation VATES a également élaboré un manuel de soutien à l'emploi¹⁵.

1.6 Actions ciblées du service Pôle emploi: «Autisme et Emploi» – France

L'initiative «Autisme et Emploi» lancée par le service [Pôle emploi](#) (institution publique française d'aide à la recherche d'emploi et d'indemnisation du chômage) a débuté en 2018 comme projet pilote dans les régions de la Nouvelle-Aquitaine et des Pays de la Loire. Depuis 2022, elle est déployée à plus grande échelle. Cette initiative fournit aux demandeurs d'emploi autistes un soutien individualisé pour accéder à l'emploi. Elle apporte également un soutien relatif aux aspects sociaux, comme le logement, les soins de santé et la mobilité. Les conseillers en matière d'emploi, qui sont sensibilisés à l'autisme, accompagnent les demandeurs d'emploi afin de les aider à déterminer leur parcours professionnel ou leur projet de formation, les initient aux techniques de recherche d'emploi, facilitent les contacts avec les entreprises et leur permettent de s'insérer effectivement dans le marché du travail. Comme indiqué sur le [site web du Pôle emploi](#), «Nous avons accompagné environ 200 personnes autistes depuis le lancement du dispositif, sur les deux régions pilotes des Pays de la Loire et de la Nouvelle-Aquitaine. En Nouvelle-Aquitaine, le taux de retour à l'emploi pour ces personnes est passé à 42 %, et à 23 % pour les Pays de la Loire. Ces chiffres démontrent bien qu'en mettant en place les modalités d'accueil adéquates pour que les personnes autistes se sentent en confiance avec les conseillers puis avec les recruteurs, le taux de retour à l'emploi est bon. Surtout en tenant compte du fait que chaque accompagnement est un accompagnement de longue durée, qui se déroule sur plus d'un an.»

1.7 Parcours d'emploi inclusifs dans la fonction publique – Irlande

Le gouvernement irlandais a élaboré et mis en œuvre des parcours de recrutement plus inclusifs dans la fonction publique pour les personnes handicapées. Grâce à cette méthode inclusive, qui adopte une approche privilégiant les compétences, les salariés potentiels effectuent un stage professionnel (généralement d'environ 10 mois) au cours duquel ils ont la possibilité de démontrer leurs compétences et d'en acquérir de

¹⁴ Fondation VATES, <https://www.vates.fi/tyonantajalle.html>

¹⁵Fondation VATES (2019), *Työn tukena* (Soutien à l'emploi), <https://www.vates.fi/media/projektit/tyon-tukena/ty-f6n-tukena-koulutusmateriaali-saavutettava-pdf1.pdf>

nouvelles. Si leur stage professionnel se déroule bien, les candidats peuvent ensuite passer un concours restreint à la fin de leur stage. Les connaissances acquises dans le cadre du programme de formation sont pertinentes et adaptées à l'emploi dans la fonction publique. Ce parcours encourage les employeurs à créer des environnements de travail inclusifs et à apporter des aménagements raisonnables qui génèrent des emplois durables à long terme, tout en donnant aux candidats la possibilité de démontrer leurs compétences et leurs aptitudes aux futurs employeurs.

1.8 Lignes directrices sur le placement ciblé des personnes handicapées et gestion de la diversité – Italie

L'Italie a adopté des lignes directrices sur le placement ciblé des personnes handicapées¹⁶ en 2022 dans le but de fournir des informations pratiques aux employeurs. Ces lignes directrices comprennent un ensemble de bonnes pratiques en matière d'intégration professionnelle. Ces dernières sont enregistrées sur une plateforme informatique accessible qui permet d'effectuer des recherches, qui propose une interface dynamique et qui peut faire l'objet de mises à jour. Les lignes directrices permettent en outre (mais n'obligent pas) les employeurs privés à désigner un responsable en charge de la question du handicap.

Avant même que les lignes directrices ne soient proposées, certaines entreprises privées avaient mis en place des mécanismes de gestion de la diversité. En 2019, plus d'un cinquième des entreprises (20,7 %, soit plus de 5 700 entreprises) avaient déjà adopté au moins une mesure qui n'était pas imposée par la législation, mais qui visait à gérer et à renforcer la diversité des travailleurs, et qui concernait le sexe, l'âge, la citoyenneté, la nationalité et/ou l'appartenance ethnique, les convictions religieuses ou le handicap¹⁷. Ces mesures ont été constatées dans plus d'un tiers des grandes entreprises (c'est-à-dire des entreprises qui comptent plus de 500 salariés) et dans environ un cinquième des petites entreprises (qui comptent entre 50 et 499 salariés). Les mesures de diversité non exigées par la législation auxquelles les grandes entreprises ont accordé leur plus grande attention sont axées sur le handicap, ces mesures étant mises en œuvre par environ 16 % des entreprises en moyenne (mais par plus de 25 % des grandes entreprises).

Parmi les bonnes pratiques citées dans les lignes directrices figure également la création d'agences de services afin de promouvoir une culture de l'inclusion au travail des personnes handicapées et, partant, d'inverser le paradigme existant: non pas de la personne handicapée vers l'entreprise, mais de l'entreprise vers la personne handicapée. En d'autres termes, le point de départ de ces agences de services est d'aider l'entreprise à élaborer un plan d'action personnalisé pour l'inclusion.

1.9 Journée portes ouvertes pour les personnes handicapées – Lettonie

La «Journée portes ouvertes pour les personnes handicapées» permet la mise en œuvre simultanée de plusieurs mesures de soutien sur une courte période:

¹⁶Décret ministériel n° 43 du 11 mars 2022 du ministre du travail et des politiques sociales en application de l'article 1, paragraphe 1, du décret législatif n° 151/2015.

¹⁷Istituto nazionale di statistica (Istat), *Conoscere il mondo della disabilità (Connaître le monde du handicap)*, Rome, 2019, <https://www.istat.it/it/files/2019/12/Disabilita.pdf>

- lorsqu'elle exprime le souhait de participer à l'événement, la personne handicapée s'inscrit également auprès de l'agence publique de l'emploi (NVA)¹⁸;
- l'employeur fait la connaissance du salarié potentiel;
- l'employeur a la possibilité de montrer sur place les tâches à effectuer, de fournir des informations sur ses besoins et de découvrir les capacités d'un salarié potentiel et son aptitude à l'emploi;
- le salarié peut être engagé pendant une période d'essai temporaire et recevoir un retour d'information directement de la part de l'employeur potentiel;
- l'employeur peut recruter une personne handicapée;
- une personne handicapée peut accepter un emploi.

Cette mesure contribue à lutter contre les stéréotypes. Les données du NVA¹⁹ indiquent que les employeurs sont de plus en plus intéressés par la Journée portes ouvertes. Le nombre de personnes handicapées recrutées augmente également. Il s'agit d'un événement relativement récent et certaines adaptations ont dû être apportées au cours de la pandémie, de sorte que les données relatives au nombre de personnes handicapées qui ont été recrutées à l'issue d'événements organisés en ligne ne sont pas disponibles.

1.10 Détection et intervention précoces – Liechtenstein

L'office d'assurance invalidité du Liechtenstein met en œuvre des mesures de détection précoce des personnes exposées au risque d'invalidité ainsi que des mesures préventives. La notification de l'inscription anticipée auprès de l'office d'assurance invalidité par l'employeur et la coopération avec l'office n'ont pas d'incidence sur une relation de travail existante (notamment en ce qui concerne le droit de l'employeur de rompre le contrat de travail). L'employeur peut volontairement notifier une inscription anticipée, en accord avec le salarié ou sur la base de dispositions légales²⁰. Il y a obligation légale d'inscrire un employé auprès de l'office après au moins 6 semaines d'absence du travail pour raisons de santé (incapacité de travail d'au moins 50 %). Cette obligation s'applique à l'employeur, aux médecins et aux institutions de sécurité sociale (telles que les institutions d'assurance maladie, d'assurance contre les accidents et d'assurance chômage). L'obligation de déclaration ne s'applique pas s'il apparaît que l'aptitude au travail sera rétablie dans un avenir proche (lorsqu'un délai de rétablissement plus long est requis après un accident). Le salarié doit être informé à l'avance de la notification.

Si un assuré participe à la procédure d'inscription anticipée auprès de l'office d'assurance invalidité, ce dernier transmet l'évaluation à des spécialistes externes

¹⁸ [Sākumlapa en | Nodarbinātības valsts aģentūra \(nva.gov.lv\)](https://www.nva.gov.lv/)

¹⁹ En 2017, 62 employeurs et 207 personnes handicapées ont participé à une Journée portes ouvertes: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/atverto-durvu-diena-uznemumos-personam-ar-invaliditati>.

En 2018, 65 employeurs et 296 personnes handicapées y ont participé: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/nva-akcija-atverto-durvu-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos-piedalijas-65-darba-deveji-un-296-darba-mekletaji>.

En 2019, 69 employeurs y ont participé: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/sonedel-visa-latvija-norisinas-nva-akcija-atverto-durvu-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos>

²⁰ Voir fiche d'information du bureau IV concernant l'inscription anticipée: https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-04--Frueherfassung_IV.pdf et https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-05--Meldepflicht_Frueherfassung.pdf.

indépendants (gestionnaires de dossier). En coopération avec l'assuré, l'employeur et les médecins (ou d'autres spécialistes) tentent de gérer le dossier individuel avec le moins de charges administratives possible, en utilisant pleinement l'ensemble des prestations de l'assurance invalidité et, si nécessaire, en se coordonnant avec d'autres agences. Outre les mesures d'intégration existantes prises par l'office d'assurance invalidité (par exemple, la reconversion professionnelle accompagnée du versement d'indemnités journalières et les périodes d'essai accompagnées du versement d'indemnités journalières), de nombreuses autres mesures d'intervention précoce sont disponibles dans le cadre de l'évaluation précoce (telles que le financement de mesures d'emploi à court terme, des cours de formation, des bourses de familiarisation pour les périodes d'essai et un soutien sous la forme d'un accompagnement professionnel). Une personne de contact au sein de l'office d'assurance invalidité est chargée d'informer l'employeur de manière continue et de l'associer activement au processus d'intégration.

Les mesures d'intervention précoce sont généralement prévues pour une durée maximale d'un an. Au cours de cette période, il convient de préciser si l'intégration ou la réintégration est possible ou si une inscription à l'assurance invalidité est définitivement appropriée.

1.11 Sensibilisation et information des employeurs – Luxembourg

Les bonnes pratiques en ce qui concerne les mesures de soutien ciblant les employeurs au Luxembourg comprennent des mesures telles que l'initiative «Duoday» (point de contact unique de l'ADEM²¹ pour les employeurs), l'initiative «cafés pour l'emploi», qui vise à encourager les rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi, ainsi que la mise en place d'assistants pour l'inclusion. Il s'agit d'un ensemble cohérent et complémentaire de services de soutien visant à sensibiliser les entreprises; à fournir des informations et des orientations sur des sujets pertinents, tels que les procédures de recrutement et les mesures d'incitation; et à faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché normal du travail et à maintenir leur emploi.

Les syndicats peuvent également faire office de point de référence pour les employeurs qui souhaitent intégrer un «travailleur handicapé». L'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGBL (Confédération syndicale indépendante du Luxembourg)²² dispose d'un service de représentation syndicale des travailleurs handicapés ainsi que des exigences politiques et sociales des travailleurs handicapés. En outre, la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB)²³ entend renforcer l'intégration des personnes handicapées dans le secteur privé et encourager les entreprises à intégrer correctement les travailleurs handicapés.

1.12 Évaluation, soutien et formation professionnels pour l'emploi (VASTE), modelage de l'emploi – Malte

Les services publics de l'emploi maltais mettent en œuvre le programme d'évaluation, de soutien et de formation professionnels pour l'emploi (VASTE), en partenariat avec

²¹Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), <https://adem.public.lu/fr.html>.

²²<http://www.ogbl.lu/fr/>

²³[LCGB - Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond](#)

la [Fondation Lino Spiteri](#), et grâce au financement partiel du Fonds social européen 2014-2020. Ce programme a été conçu pour rapprocher les participants du marché du travail, faciliter l'emploi et assurer le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et d'autres personnes vulnérables.

Les services publics de l'emploi ont utilisé une approche conceptuelle globale et innovante pour créer une vaste série de possibilités de formation renforçant l'employabilité, d'expériences professionnelles et de possibilités de soutien visant à proposer différentes voies d'accès à l'emploi.

Les évaluations initiales par la clientèle et les visites effectuées sur le lieu de travail visent à aider les demandeurs d'emploi, les salariés et les employeurs à s'engager dans une relation de travail valorisante. La formation préalable à l'emploi a pour objectif d'accroître les perspectives d'emploi en fournissant aux participants des compétences de la vie courante et de communication, des compétences qui mènent à l'emploi, des compétences de base en matière administrative et de TIC. La formation à l'emploi protégé proposée aux participants handicapés qui sont encore très éloignés du marché du travail prend la forme d'un programme d'un an qui offre des formations pratiques liées au travail (notamment sur l'éthique du travail, l'autonomie de vie, la communication et les compétences sociales).

La Fondation Lino Spiteri s'occupe spécifiquement des chômeurs handicapés sur une base individuelle en leur proposant une assistance consultative et une aide à la recherche d'emploi. L'unité de la Fondation Lino Spiteri chargée des relations avec les entreprises prend contact et assure la liaison avec des entreprises privées, fournit des services de recrutement et facilite l'accès aux mesures d'incitation et aux dispositifs mis à la disposition de cette catégorie de clients. Grâce à son approche de modelage de l'emploi, elle s'efforce de créer des possibilités d'emploi pour les demandeurs d'emploi en analysant les besoins d'une entreprise et son fonctionnement/flux de travail. Elle recense ensuite les éléments et les tâches afférents aux emplois existants de l'entreprise afin de créer un nouvel emploi ou un nouveau flux de travail dans lequel une personne handicapée ou un groupe hétérogène de personnes handicapées pourraient être intégrées. Elle modèle des emplois en fonction des capacités du client.

1.13 Coalition pour la technologie et l'inclusion – Pays-Bas

La Coalition pour la technologie et l'inclusion est un partenariat entre la Caisse néerlandaise d'assurance des salariés (UWV), le ministère des affaires sociales et de l'emploi et divers partenaires. Cette coalition a pour objectif de relier les domaines de la technologie au travail et aux revenus, de manière que la technologie soit mise au point et utilisée pour parvenir à un marché du travail plus inclusif. Cette démarche nécessite une grande expérience pratique, raison pour laquelle la coalition a lancé un certain nombre de projets pilotes dans lesquels de nouvelles applications technologiques sont actuellement testées dans le domaine du travail et de la réintégration. Par exemple: la reconnaissance vocale pour les personnes sourdes ou malentendantes, un casque de réalité virtuelle pour les personnes présentant des handicaps psychosociaux et le recours à la technologie de réalité augmentée pour la préparation des sachets de stérilisation des instruments de dentisterie. Les projets pilotes font l'objet d'un suivi et d'une évaluation. Les résultats et les conclusions de

ces projets peuvent offrir des perspectives en matière de soutien structurel dans le cadre du travail pour les personnes handicapées, ainsi que sur l'utilisation de la technologie mise au point dans les projets pilotes.

1.14 Méthodologie ciblée – Norvège

En Norvège, l'association «Travail et inclusion» dispose d'une méthodologie appelée «Ripples in the Water» (RIW), qui encourage la coopération entre les entreprises membres de la confédération des entreprises norvégiennes (NHO) et les prestataires de services de l'association. L'objectif de la méthodologie RIW est d'augmenter le niveau d'emploi des personnes handicapées ou défavorisées en faisant valoir que la grande majorité des personnes ont l'envie de travailler et en sont capables. Cette méthodologie vise à répondre aux besoins réels en main-d'œuvre des employeurs et à apporter un soutien aussi bien aux employeurs qu'aux candidats avant, pendant et après l'emploi. Une entreprise contacte un prestataire de services qui évalue les besoins de l'entreprise et détermine s'il dispose de candidats appropriés pour le poste en question. Les conseillers du prestataire de services ont également recours à la méthodologie de la conception d'emplois inclusifs afin de déterminer avec l'employeur s'il est possible de créer un nouveau poste correspondant aux besoins et aux compétences d'un candidat. Le prestataire de services peut également prévoir une formation et un accompagnement afin de préparer le candidat à l'emploi. Il fournit en outre une assistance pour le suivi sur le lieu de travail, notamment un accompagnement une fois que le candidat a été engagé de manière permanente. Le ministère du travail et des affaires sociales a commandé une évaluation des résultats du programme, dont il ressort que cette méthode a permis l'embauche de trois fois plus de personnes que dans le cadre d'emplois de soutien ordinaires²⁴. L'évaluation de 2017 a montré qu'environ 80 % des candidats ont obtenu un emploi permanent grâce à cette méthode et que 57 % des entreprises membres de la NHO n'auraient pas recruté sans elle²⁵. Par ailleurs, 84 % des entreprises font confiance aux prestataires de services pour proposer des candidats intéressants, 79 % pensent avoir reçu des informations pertinentes sur les candidats et 77 % ont convenu que le candidat proposé répondait aux besoins de l'entreprise²⁶.

En janvier 2019, la NHO et l'administration norvégienne du travail et de la protection sociale (NAV) ont lancé un projet collaboratif de deux ans intitulé «Ripples in the Water 2» (RIW 2) afin d'associer un plus grand nombre d'entreprises et d'améliorer l'accès aux candidats handicapés qualifiés. RIW 2 bénéficie de fonds du gouvernement norvégien et a commencé à être testé dans le cadre de trois projets pilotes menés dans différentes régions du pays.

1.15 Service spécialisé – Portugal

²⁴ EPR (2018), Toolkit on Partnership with Employers (Boîte à outils pour les partenariats avec les employeurs), <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>

²⁵ <https://www-nho-no.translate.goog/samarbeid/ringer-i-vannet/artikler/rekrutteringssuksessen-fortsetter/? x tr sl=auto& x tr tl=en& x tr hl=en-US& x tr pto=wapp>

²⁶ EPR (2018), Toolkit on Partnership with Employers (Boîte à outils pour les partenariats avec les employeurs), <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>

L'Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OED) (Opération pour l'emploi des personnes handicapées)²⁷ est un service pionnier qui œuvre à l'amélioration de l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert dans la ville de Lisbonne. Cette agence, créée en 1991, est le fruit d'un partenariat entre un prestataire de services aux personnes handicapées (Fundação LIGA), le conseil municipal de Lisbonne et l'Institut national pour l'emploi et la formation professionnelle. Elle soutient les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi grâce à une évaluation professionnelle, à une orientation professionnelle et au développement des compétences socioprofessionnelles. Elle aide également les employeurs au niveau du recrutement et de la sélection des candidats et leur fournit des informations et des conseils sur la manière de demander les prestations fournies par l'État et sur l'adaptation des lieux de travail.

1.16 Sensibilisation et information – manuel pour encourager les employeurs – Slovaquie

Financé par le Fonds social européen, le projet ZaVse/4ALL a permis l'élaboration, en 2019, d'un manuel visant à encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert²⁸. Le projet ZaVse/4ALL était dirigé par la Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji (Association des prestataires de services de réadaptation professionnelle de la République de Slovaquie) et associait deux ONG partenaires: l'association Slovene Philanthropy et l'association Vozim. Le manuel vise à sensibiliser les employeurs à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Il explique ce qu'un employeur doit faire pour respecter le quota fixé et créer un lieu de travail adapté et contient des informations sur les centres pour l'emploi. Il répond aux questions des employeurs sur les exigences relatives à l'emploi des personnes handicapées dans un environnement de travail ordinaire et énumère tous les actes législatifs importants que les employeurs doivent connaître avant d'embaucher des personnes handicapées. Le manuel met notamment l'accent sur les mesures d'incitation destinées aux employeurs.

Le manuel donne des exemples de cas spécifiques dans lesquels des personnes ont été employées avant de devenir handicapées et sont ensuite passées par différentes étapes afin d'obtenir un emploi sur un lieu de travail protégé dans un environnement ordinaire, avant de reprendre définitivement le travail. Ces exemples mettent en évidence les procédures qui s'appliquent pour qu'une personne handicapée puisse bénéficier d'un lieu de travail protégé dans un environnement ordinaire.

1.17 Améliorer les connaissances en matière de recrutement inclusif –Suède

L'association suédoise des collectivités locales et des régions (SALAR) est une association d'employeurs qui représente et défend l'administration locale en Suède²⁹. Toutes les municipalités et régions suédoises sont membres de la SALAR. En 2017-

²⁷ <https://www.oed.com.pt/pt/paginainicial/>

²⁸ Association des prestataires de services de réadaptation professionnelle de la République de Slovaquie, *Spodbujajmo zaposlovanje invalidov: priročnik (Encourager l'emploi des personnes handicapées: manuel)*, Ljubljana, 2019, https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf

²⁹ [Pages en anglais | SKR](#)

2019, la SALAR a mené un projet qui visait à accroître les connaissances des employeurs du secteur public sur la signification concrète du recrutement inclusif. Ce projet a mobilisé des employeurs du secteur public de huit municipalités en Suède et soutenu leurs initiatives choisies au niveau local³⁰, favorisant ainsi la mise en œuvre d'un recrutement inclusif dans l'environnement municipal local. Le site web de la SALAR contient des informations sur le projet ainsi que des courts-métrages dans lesquels les employeurs, les salariés et les organisations de soutien expriment leur point de vue sur le recrutement inclusif et fournissent des exemples de bonnes pratiques. Il comporte également des lignes directrices sur le recrutement non discriminatoire et l'accessibilité sur le lieu de travail, ainsi que des sources de soutien pour les employeurs.

Le projet a également encouragé la collaboration avec le service public suédois de l'emploi et les initiatives municipales locales du marché du travail, facilitant ainsi les relations entre des acteurs importants. Dans le cadre du projet, les employeurs ont exprimé leur volonté d'embaucher des personnes handicapées, mais souligné qu'ils avaient besoin de soutien pour leur permettre de répondre entièrement aux besoins des salariés handicapés. Sur son site web, le service public suédois de l'emploi propose plusieurs courts-métrages qui s'adressent aux employeurs et traitent du recrutement inclusif et de l'emploi des personnes handicapées³¹. Ces courts-métrages fournissent des informations ainsi que des exemples de pratiques de travail inclusives inspirantes. Le service produit également un podcast dans lequel il donne de l'inspiration et des informations aux employeurs en ce qui concerne le recrutement et l'emploi des personnes handicapées ainsi que le soutien qu'il fournit³².

1.18 «Inclusive SMEs in Europe» – projet de l'UE (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, Lituanie, Pays-Bas, Portugal)

Le projet «Inclusive SMEs in Europe» (PME inclusives en Europe), ou «i-SME» a été mis en œuvre dans le but de soutenir le train de mesures de la Commission européenne en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qui vise à faire en sorte que les personnes handicapées bénéficient de l'inclusion sociale et de l'autonomie économique grâce à l'emploi. Ce train de mesures fait partie intégrante de la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 et est aligné avec la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

L'objectif du projet était de promouvoir ce principe en agissant sur le marché du travail. Plus les PME sont conscientes du potentiel de travail que représentent les personnes handicapées, plus elles sont informées sur le soutien global disponible au niveau local, régional et national, plus elles envisagent d'embaucher des personnes handicapées et deviennent ainsi des «PME inclusives». Elles ouvrent leurs portes à un nouveau groupe de salariés potentiels et leur permettent de participer au marché du travail ouvert en faisant correspondre leurs compétences et aptitudes aux emplois et en créant des environnements de travail adaptés. Tout au long du projet, les bonnes

³⁰Les initiatives choisies au niveau local consistaient, par exemple, à concevoir un nouveau poste dans le domaine des soins de santé («service assistant») avec une formation associée; ou à mettre en place une méthode commune entre les services municipaux de ressources humaines et les services de réadaptation professionnelle afin de soutenir les salariés handicapés.

³¹ [Arbetsgivare](#)

³² [Arbetsgivarpodden](#)

pratiques en matière d'intégration des salariés handicapés dans toute l'Europe ont été recensées et analysées.

Ce projet a donné lieu à des résultats concrets tels que des lignes directrices pour changer l'attitude des PME à l'égard de l'embauche des personnes handicapées, ainsi que des courts-métrages et des témoignages. Les lignes directrices sont destinées à toute institution, publique ou privée, qui cherche à encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées. Au total, 38 cas ont été répertoriés et ont permis d'alimenter les vidéos qui présentent les histoires de 27 PME. Ces ressources sont accessibles à tous sur le site web du projet i-SME³³.

³³ [Lignes directrices – i-SME](#), [vidéos d'inspiration – i-SME](#)



2 Subventions

Les États membres de l'UE fournissent un large éventail de dispositifs de soutien financier pour encourager et aider les employeurs à embaucher et former des personnes handicapées, ainsi qu'à les maintenir dans l'emploi. Dans certains États membres, les employeurs reçoivent des versements ou des aides s'ils emploient une personne handicapée. Des aides et des subventions peuvent également être versées aux employeurs qui proposent une période d'essai, une formation ou un stage à une personne handicapée. Dans certains États, un soutien financier est prévu pour couvrir (en partie) les coûts supplémentaires liés à l'emploi d'une personne handicapée particulière (notamment les coûts de formation supplémentaire, de soutien ou d'adaptation d'un poste de travail).

Les subventions salariales sont communément utilisées pour encourager l'emploi des personnes handicapées. Tous les États membres de l'UE disposent de tels dispositifs ou d'autres formes de soutien financier. Ces dispositifs de soutien financier varient. Certains permettent de compenser la productivité réduite d'un travailleur donné. D'autres accordent des subventions lorsqu'une personne handicapée éligible occupe un emploi, mais sans qu'il soit nécessaire de démontrer une baisse de productivité. Les subventions salariales peuvent être versées pour une durée déterminée ou maximale, ou de façon durable et permanente; elles peuvent être plafonnées à un pourcentage maximal d'un salaire fixe, qui est souvent indexé sur le salaire minimal. Dans certains cas, les employeurs doivent satisfaire à des exigences supplémentaires afin de bénéficier d'une subvention salariale pour un travailleur handicapé.

Environ un tiers des États membres de l'UE offrent un allègement fiscal aux employeurs qui emploient des travailleurs handicapés sur le marché du travail ouvert. Les méthodes varient et comprennent des niveaux d'imposition inférieurs sur la rémunération versée aux salariés, l'exemption d'impôt sur les biens ou les services achetés pour faciliter le travail des salariés handicapés ou encore un abattement fiscal forfaitaire. Dans tous les cas, le handicap des travailleurs concernés doit avoir été officiellement évalué et reconnu.

Presque la moitié des États membres de l'UE appliquent une forme de réduction des cotisations de sécurité sociale et/ou de l'assurance maladie obligatoire pour les employeurs qui emploient des personnes handicapées. Ces réductions peuvent être fixées pour une période déterminée ou de façon permanente.

2.1 Soutien financier aux entreprises pour l'embauche de personnes handicapées – Autriche

Dans le cadre du volet axé sur les entreprises du train de mesures en faveur de l'inclusion lancé en 2019, les entreprises peuvent demander une «subvention à l'inclusion» couvrant 30 % du salaire brut des personnes handicapées qui ont le statut de bénéficiaire. La «subvention complémentaire à l'inclusion» augmente cette subvention de 25 % supplémentaires et cible les femmes handicapées, qui rencontrent des difficultés particulièrement graves lorsqu'il s'agit de trouver un emploi sur le marché du travail ouvert. La «subvention à l'inclusion» est accordée pour une

durée d'un an et ne dépasse pas 1 000 EUR. La «subvention complémentaire à l'inclusion» est également accordée pour une durée d'un an et pour un montant maximal de 1 250 EUR.

La «prime d'inclusion» est une mesure spécifique qui vise à mieux intégrer les adultes dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et qui aide les entreprises à engager des personnes handicapées pendant toute la durée de leur formation d'apprenti (environ 3 ans). La «prime d'inclusion» est égale au montant actuel de la taxe compensatoire, dont sont redevables les entreprises qui ne remplissent pas leur obligation légale d'employer des personnes handicapées. Elle s'élève à 292 EUR par mois (en 2023)³⁴.

La «subvention à l'inclusion», la «subvention complémentaire à l'inclusion » et la «prime d'inclusion» constituent de bonnes pratiques en ce qu'elles renforcent la participation des personnes handicapées au marché du travail ouvert en mettant l'accent sur les entreprises et en complétant la série de mesures de soutien qui ciblent directement les personnes handicapées. En outre, la «subvention complémentaire à l'inclusion » pour les femmes handicapées et la «prime d'inclusion» sont des mesures personnalisées axées sur des groupes cibles précis qui se heurtent à des obstacles supplémentaires sur le marché du travail ouvert.

2.2 Subventions et primes salariales – Belgique

En Flandre, la subvention salariale connue sous le nom de «Vlaamse Ondersteuningspremie» (VOP) est une allocation pour l'emploi de salariés handicapés. Elle correspond à la perte d'efficacité du salarié atteint d'un handicap à l'emploi et couvre 20 à 60 % du coût salarial pertinent (charges sociales et fiscales comprises), mais est plafonnée à 200 % du revenu mensuel moyen garanti³⁵. L'employeur n'est pas tenu de présenter des pièces justificatives pour justifier la manière dont il utilise cette subvention et est libre de s'en servir pour des mesures qui profitent au salarié handicapé et/ou de l'ajouter aux revenus de l'entreprise pour compenser la perte de rendement.

Le fait de pouvoir prétendre à une VOP profite aux demandeurs d'emploi handicapés dont les chances d'obtenir un emploi sont nettement plus élevées s'ils peuvent faire bénéficier leur employeur du droit à une VOP³⁶.

En Wallonie, les employeurs ont droit à une prime à l'intégration, une contribution financière forfaitaire destinée à encourager le recrutement de personnes handicapées.

³⁴ De plus amples informations sur l'obligation fiscale compensatoire en Autriche sont disponibles à l'adresse suivante: <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html>.

³⁵ Articles 28 à 34 de l'arrêté du gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi.

³⁶ Desiere, S., Cabus, S., et Cockx, B., *Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid (Évaluation de la politique flamande en matière de groupes cibles)*, KU Leuven/Université catholique de Louvain, 2020, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/evaluatie-van-het-vlaamse-doelgroepenbeleid>, p. 175.

2.3 Subvention à l'intégration professionnelle – Allemagne

La subvention à l'intégration professionnelle constitue une mesure de soutien et d'incitation essentielle pour les employeurs allemands. Cette subvention repose sur l'hypothèse selon laquelle les candidats ne disposent pas encore des connaissances requises pour le poste et que le processus d'acquisition de ces connaissances pourrait prendre plus de temps que d'ordinaire. Le montant et la durée de la subvention dépendent des cas de figure. Une étude de mise en œuvre réalisée par l'institut pour le travail et la qualification (IAQ) en coopération avec l'institut pour la recherche sur l'emploi (IAB) a révélé que les spécialistes des agences pour l'emploi et des centres pour l'emploi appliquent souvent une méthode standard de gestion de la subvention à l'intégration qui est également connue de nombreux responsables des ressources humaines d'entreprises³⁷. Cette subvention est donc un instrument qui a fait ses preuves³⁸.

Le remboursement des frais liés aux périodes d'essai des personnes handicapées ainsi que des employés d'ateliers protégés pour une durée maximale de trois mois est également une mesure éprouvée. Il peut faciliter la transition vers le plein emploi permanent et, partant, l'entrée (ou la réintégration) sur le marché du travail ouvert. Les employeurs ont la possibilité d'apprendre à connaître les salariés handicapés potentiels et leurs compétences et de trouver des travailleurs qualifiés appropriés. Les frais liés aux périodes d'essai sont remboursés par l'agence pour l'emploi ou le centre pour l'emploi. Il s'agit notamment des charges salariales (y compris les cotisations patronales de sécurité sociale), des prestations fondées sur des règlements légaux ou conventionnels, des répartitions et des cotisations à l'association d'assurance responsabilité civile patronale. Pour les salariés qui travaillaient auparavant dans des ateliers protégés, les entreprises peuvent également demander au bureau d'intégration des «prestations destinées à compenser des charges extraordinaires»³⁹.

La disponibilité de subventions à l'investissement pour le réaménagement et la réorganisation des lieux de travail en vue de les adapter aux personnes handicapées et pour l'entretien des lieux de formation s'affirme comme une mesure de financement éprouvée. Tous les équipements de travail destinés à aménager un lieu de travail adapté aux personnes handicapées (comme des systèmes informatiques pour les personnes aveugles et malvoyantes ou des sièges de travail spéciaux) sont subventionnés au cas par cas⁴⁰. L'acquisition, la maintenance et l'entretien de toutes les mesures et l'adaptation des aides (ainsi que toute formation nécessaire à cet effet) bénéficient tous d'un financement⁴¹. Les bureaux d'intégration couvrent une grande

³⁷ Rapport de l'institut pour la recherche sur le marché du travail et l'emploi sur les subventions à l'intégration: Brussig, M., Schwarzkopf, M. et Stephan, G., «Eingliederungszuschüsse. Bewährtes Instrument mit zu vielen Varianten», IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, n° 12, Nürnberg, 2011, <https://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1211.pdf>, p. 3.

³⁸ Le baromètre de l'inclusion *Aktion Mensch* est un instrument visant à évaluer les progrès accomplis en matière d'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail allemand (*Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, vol. 9, Bonn, 2021) <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021?v=ad527273>, p. 13.

³⁹ <https://www.talentplus.de/foerderung/neueinstellung/probebeschaeftigung/index.html>

⁴⁰ Les salariés demandent eux-mêmes des aides très personnalisées.

⁴¹ <https://www.talentplus.de/foerderung/hilfen-im-arbeitsleben/arbeitsplatzausstattung/index.html>

partie des coûts dans le cadre des prestations liées à la participation à la vie professionnelle. Ces versements sont financés au moyen d'un prélèvement compensatoire payé par les entreprises. En 2019, les bureaux d'intégration ont versé un montant total de 556 millions d'euros de subventions, dont 26,57 millions d'euros pour l'aménagement de lieux de travail et de formation adaptés aux personnes handicapées. L'accessibilité spatiale constitue désormais un objectif essentiel de la politique d'inclusion, mais la sensibilisation à l'accessibilité numérique ne fait pas encore l'objet d'autant d'attention⁴².

2.4 Adaptation du cadre juridique – Danemark

Le Danemark a adopté deux actes législatifs, conformément aux exigences des directives de l'UE sur l'égalité⁴³. Il s'agit de la loi de 2008 relative à l'égalité sur le marché du travail et de la loi générale de 2016 contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Avant même que les directives de l'UE n'exigent l'adoption d'actes législatifs dans ce domaine, un certain nombre de lois visant à intégrer davantage de personnes handicapées sur le marché du travail ont été adoptées aux alentours de l'année 2000, notamment la loi sur la politique active en matière d'emploi⁴⁴ et la loi sur l'indemnisation des personnes handicapées exerçant une activité professionnelle⁴⁵.

Les dispositions de cet acte législatif comprenaient des subventions salariales dans le cadre de la première phase de l'emploi et, le cas échéant, une assistance personnelle.

2.5 Programme de subventions salariales – Grèce

En Grèce, le programme de subventions salariales pour 2021 est financé au moyen du budget ordinaire du service public de l'emploi. Il est lié au financement d'aménagements raisonnables, qui ne sont disponibles que dans le cadre du programme de subventions salariales. Ce programme cible les chômeurs de longue durée atteints d'un handicap qui n'ont pas bénéficié de politiques actives en faveur de l'emploi⁴⁶.

2.6 Soutien aux employeurs agréés – Hongrie

Les employeurs agréés peuvent se voir rembourser jusqu'à 100 % des coûts supplémentaires liés à l'emploi de personnes dont la capacité de travail a changé (100 % de la rémunération est remboursée la première année d'emploi, 90 % la deuxième année et 80 % à partir de la troisième année⁴⁷). Ce soutien financier est fourni par le bureau du gouvernement régional compétent pour une période maximale de trois ans et peut faire l'objet d'un renouvellement. Seuls les employeurs qui relèvent

⁴²Voir Aktion Mensch (2021), p. 25 et 27.

⁴³[Non discrimination \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infographic-116166.jpg)

⁴⁴<https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/548>

⁴⁵LBK n° 108 du 3 février 2020, <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2020/108>

⁴⁶Médiateur grec (2019a), *Rapport sur la mise en œuvre de la CNUDPH* (art. 72 L. 4488/2017), [Συνήγορος του Πολίτη \(synigoros.gr\)](https://www.synigoros.gr/). Pour une analyse détaillée, voir également le rapport par pays du Semestre européen EDE (Grèce), 2020.

⁴⁷Article 20/B du décret gouvernemental n° 327/2012.

du champ d'application du code du travail (emploi privé) peuvent bénéficier de ce soutien. Les projets de l'UE visent souvent à fournir des orientations/informations aux employeurs sur la manière de déterminer les types d'aménagement appropriés pour les personnes handicapées.

Deux sortes de mesures de soutien sont prévues: 1) la rémunération des personnes dont la capacité de travail a changé; et 2) le remboursement des coûts supplémentaires liés à leur emploi⁴⁸. Les conditions requises pour en bénéficier et le montant du soutien financier sont fondés sur le décret gouvernemental n° 327/2012⁴⁹.

2.7 Exonération des cotisations de sécurité sociale – Hongrie

L'employeur qui emploie une personne dont la capacité de travail a changé a droit à une réduction ou à une exonération de ses cotisations de sécurité sociale. Si le salarié perçoit jusqu'au double du salaire minimal, l'employeur est totalement exonéré, à sa demande, du paiement des cotisations de sécurité sociale. L'employeur doit payer 13 % sur la base de tout montant de salaire supérieur au double du salaire minimal⁵⁰ (la cotisation ordinaire correspond à 13 % du montant total de la rémunération). Cette concession s'applique à tous les employeurs, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

2.8 Visites spécialisées aux employeurs pendant les stages – Lettonie

En Lettonie, les étudiants de l'école secondaire professionnelle de Jurmala de l'Agence nationale pour l'intégration sociale (SIVA)⁵¹ acquièrent de l'expérience grâce à des stages de formation/qualification dans divers domaines, comme les technologies de l'information, l'organisation des entreprises, la restauration, la gestion du personnel, le travail en entrepôt, la floriculture ainsi que la menuiserie.

À la suite d'une évaluation professionnelle, les personnes en âge de travailler qui présentent un handicap ou des troubles fonctionnels peuvent bénéficier d'une réadaptation professionnelle financée par l'État. Au cours de leur réadaptation professionnelle, ces personnes bénéficient des activités de soutien pluridisciplinaires nécessaires pour améliorer leurs compétences professionnelles, leurs qualifications professionnelles et leur capacité de travail, ainsi que pour renforcer leurs capacités et leur motivation dans le but général de soutenir leur intégration sur le marché du travail.

Les conseillers d'orientation de la SIVA fournissent un soutien à l'orientation professionnelle motivant et des conseils aux étudiants au cours de leurs études afin de les préparer à des stages de formation et de qualification. Au début de la coopération dans le cadre d'un stage entre un étudiant et un employeur, un entretien a lieu avec l'employeur afin de définir les objectifs du stage de l'étudiant. Chaque maître de stage fournit à son stagiaire toute une gamme de services de soutien

⁴⁸ Article 20/A du décret gouvernemental n° 327/2012.

⁴⁹ Les règles d'agrément et de soutien financier figurent dans le décret gouvernemental n° 327/2012, disponible en hongrois à l'adresse suivante: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>.

⁵⁰ Article 13 de la loi n° 52 de 2018 sur les cotisations de sécurité sociale (*szociális hozzájárulási adó*), disponible en hongrois à l'adresse suivante <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800052.tv>

⁵¹ <https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/sakusies-ziemas-uznemsana-siva-koledza-un-jormalas-profesionalaja-vidusskola>

pendant toute la durée du stage. Après le stage, l'employeur donne un retour d'information aux conseillers d'orientation en remplissant un formulaire d'évaluation des compétences que le stagiaire a acquises au cours du stage et dans le cadre de la coopération en général, et fait part de ses suggestions à la SIVA sur la manière d'améliorer le contenu des programmes de formation/d'études afin de mieux tenir compte des besoins de l'employeur et du marché du travail.

Pendant le stage, le maître de stage est chargé d'évaluer le stagiaire pour que ce dernier puisse se voir proposer un emploi permanent à la fin de sa formation à la SIVA. Les conseillers d'orientation de la SIVA rendent visite aux employeurs sur le terrain pendant les stages afin d'approfondir la coopération et de discuter des possibilités d'emploi des stagiaires. Les conseillers d'orientation de la SIVA fournissent aux employeurs les informations dont ils ont besoin sur l'organisation des stages et l'embauche permanente des personnes handicapées et présentant des troubles fonctionnels, et proposent des consultations personnalisées en ce qui concerne l'adaptation du lieu de travail et de l'environnement. Cette méthode de coopération et de soutien permet d'informer les employeurs du soutien disponible et les encourage à employer des personnes handicapées et à maintenir cette coopération à l'avenir.

2.9 Service handicap et reclassement professionnel – Luxembourg

Au Luxembourg, les coûts de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle sont pris en charge par le service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM⁵². Ces coûts regroupent les indemnités de réadaptation⁵³, d'initiation et de retour à l'emploi, ainsi que des coûts connexes comme les frais d'enregistrement, de transport, de repas et de petit matériel pédagogique. En 2020, le service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM a couvert la participation financière de 29 manières différentes, y compris les cotisations de sécurité sociale, les coûts d'adaptation des postes de travail et d'accès au travail, les coûts de formation, les frais de transport et les frais de congés supplémentaires⁵⁴.

Les employeurs qui embauchent un salarié handicapé peuvent également se voir rembourser une partie des charges salariales, des coûts de formation, des coûts d'adaptation des postes de travail, des coûts d'accès au travail et des frais de transport, ainsi que des coûts de fourniture d'équipements professionnels adaptés et de la part de l'employeur dans les cotisations sociales.

2.10 Mesures d'incitation fiscales pour les employeurs – Malte

L'employeur qui embauche une personne handicapée est exonéré de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour ce salarié et peut également prétendre à une incitation fiscale équivalente à 25 % du salaire de base de la personne handicapée (jusqu'à concurrence de 4 500 EUR pour chaque personne handicapée)⁵⁵.

En 2021, 69 entreprises ont bénéficié de cette incitation fiscale pour un montant total de 393 291 EUR en rapport avec l'emploi de 177 personnes handicapées. Le nombre de demandes a augmenté, passant de 12 employeurs pour 54 personnes handicapées en 2016⁵⁶ à 46 employeurs et 101 salariés en 2017⁵⁷.

L'augmentation lente mais constante depuis 2016 du nombre d'entreprises qui bénéficient de cette incitation fiscale⁵⁸ démontre l'intérêt des employeurs. Cet intérêt pourrait s'expliquer en partie par le fait que certains employeurs accueillent favorablement cette mesure qui les incite à employer des personnes handicapées, estimant qu'il s'agit d'une contribution pour atteindre le quota, au lieu de payer une amende s'ils n'emploient pas de personnes handicapées⁵⁹.

⁵² Agence pour le développement de l'emploi – ADEM, <https://adem.public.lu/en.html>.

⁵³ «Réentraînement à l'effort».

⁵⁴ Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, *Rapport d'activité 2020*, p. 112: <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-travail-emploi/2020-rapport-activite/2020-rapport-activite-mteess.pdf>.

⁵⁵ Jobsplus, «Employing Persons with Disability» (Employer une personne handicapée), <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/employing-persons-disability>

⁵⁶ Jobsplus, rapport annuel 2016, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>

⁵⁷ Jobsplus, rapport annuel 2017, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>

⁵⁸ Jobsplus, page des rapports annuels, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>

⁵⁹ Axisa, T., «The Effectiveness of Disability Quotas when Employing Persons with disabilities: An Exploratory Study among Maltese Employers» (L'efficacité des quotas de personnes handicapées

En outre, Jobsplus (le service public de l'emploi maltais) gère également le programme d'accès à l'emploi (A2E), qui octroie une subvention salariale aux employeurs afin de promouvoir l'emploi des demandeurs d'emploi vulnérables, notamment les personnes qui présentent un handicap reconnu. Ce programme facilite l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en améliorant les possibilités d'accès audit marché et en offrant une expérience professionnelle aux personnes les plus éloignées de toute profession rémunérée. Il permet de combler l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail, ce qui renforce la cohésion sociale. L'employeur qui recrute une personne enregistrée en tant que personne handicapée en vertu du droit national peut avoir droit à 156 semaines de subvention. Les employeurs qui participent au programme A2E ne peuvent pas bénéficier de l'incitation fiscale présentée ci-dessus.

2.11 Fonds pour l'innovation sociale – Pays-Bas

Le Fonds pour l'innovation sociale (en néerlandais: Sociaal Innovatiefonds) a été créé en 2020 par le ministère néerlandais des affaires sociales et de l'emploi. Ce fonds vise à aider les employeurs à investir dans les groupes de personnes éloignées du marché du travail, notamment les personnes handicapées, et à créer des emplois pour ces personnes. Aux Pays-Bas, de plus en plus d'employeurs sont disposés à investir dans l'adaptation de leur analyse de rentabilité et de leur lieu de travail afin de créer des emplois inclusifs. Les employeurs doivent toutefois également faire face à des obstacles pratiques et financiers lorsqu'ils tentent de créer ces emplois. L'objectif du Fonds public-privé pour l'innovation sociale est de soutenir les employeurs et de trouver le moyen d'éliminer ces obstacles afin d'encourager les employeurs à créer de multiples emplois durables et inclusifs au sein de leur organisation. Le fonds fournit un soutien au développement des entreprises, une aide en matière d'ingénierie financière et des prêts aux employeurs.

2.12 Subventions salariales – Pologne

Les subventions salariales constituent une incitation bien établie à l'embauche de personnes handicapées et ont contribué à la transition d'un emploi protégé vers un emploi sur le marché du travail ouvert. Selon des recherches empiriques menées auprès de 439 employeurs de personnes handicapées, les employeurs considèrent que les formes de soutien financier les plus efficaces sont les subventions aux salaires des employés (62 %), le remboursement des coûts d'adaptation des postes de travail (58 %) et le remboursement des coûts d'équipement des postes de travail pour répondre aux besoins des personnes handicapées (34 %). Pas moins de 89 % des répondants connaissent les formes de soutien financier disponibles pour employer des personnes handicapées⁶⁰.

lors de l'embauche de personnes handicapées: étude exploratoire chez les employeurs maltais), Université De Montfort, Royaume-Uni, 2018.

⁶⁰ Bugajska, J. et alii, *Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa* (Modèle de soutien aux personnes handicapées dans l'environnement de travail: feuille de route, Varsovie, 2018, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/88309/Model_wsparcia_osob_niepelnosprawnych_w_srodowisku_pracy-Mapa_drogowa.pdf.

2.13 Soutien à l'acquisition de qualifications et soutien direct des personnes handicapées pour leur permettre de participer à la formation et à l'emploi – Portugal

Le programme d'emploi et de soutien pour la qualification des personnes handicapées et invalides, mis en œuvre en vertu du décret-loi n° 290/2009, fournit un soutien financier aux employeurs pour l'adaptation des emplois et l'élimination des obstacles architecturaux et a soutenu l'emploi à travers des stages d'insertion ou la participation à une activité professionnelle ou socialement utile afin de faciliter la transition des participants vers le marché du travail ouvert.

En vertu d'un autre acte législatif, le décret-loi n° 93/2009, les personnes handicapées ont droit au remboursement de l'acquisition, de l'adaptation ou de la réparation de produits, de dispositifs ou d'équipements essentiels pour participer à une formation professionnelle et à un emploi, y compris en ce qui concerne l'évolution professionnelle.

2.14 Allocation de placement professionnel – Slovaquie

La Slovaquie prévoit une allocation de placement professionnel pour les entreprises sociales actives dans le domaine de l'intégration⁶¹. Cette allocation peut être octroyée à une entreprise sociale si un salarié défavorisé (y compris une personne handicapée) effectue une transition vers un emploi sur le marché du travail ouvert avant d'avoir travaillé pendant deux ans au sein de l'entreprise sociale. Dans ce cas, une subvention mensuelle peut être versée à l'entreprise pour une durée maximale de 12 mois si le salarié conserve son emploi sur le marché du travail ouvert. Le montant de cette subvention varie de 5 % du salaire moyen national au cours des trois premiers mois à 35 % du salaire moyen national au cours des dixième au douzième mois. Seules deux entreprises ont bénéficié de cette subvention de placement professionnel à la fin de l'année 2020⁶², mais l'augmentation du nombre d'entreprises sociales indique que l'allocation de placement professionnel pourrait aider les personnes handicapées à opérer la transition vers le marché du travail ouvert.

Cette mesure indemnise les entreprises sociales pour la perte d'un bon salarié. Les entreprises sociales et les ateliers protégés doivent conserver les travailleurs handicapés les plus productifs (au lieu de les aider à trouver un emploi sur le marché du travail ouvert) afin de rester compétitives. En outre, le montant de l'allocation devrait augmenter en plusieurs phases sur 12 mois si le salarié qui est passé sur le marché du travail ouvert est en mesure de rester sur son nouveau lieu de travail.

2.15 Plateforme pour l'emploi – Espagne

⁶¹ Loi n° 112/2018 *Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a o sociálnych podnikoch v znení neskorších predpisov* (Loi sur l'économie sociale et les entreprises sociales, telle que modifiée), <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/112/20180501.html>.

⁶² Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2019 (Rapport sur la situation sociale de la population en République slovaque en 2019)* https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava_o_soc_situacii_obyvateľstva_sr_2019.pdf

En Espagne, la [fondation ONCE](#) a créé Inserta, une agence spécialisée dans les services de médiation professionnelle pour les personnes handicapées. Inserta a mis au point [Por Talento](#), une plateforme cofinancée par la fondation ONCE et le Fonds social européen qui coordonne les offres d'emploi de plus de 4 000 entreprises collaboratrices et aide plus de 190 000 demandeurs d'emploi inscrits dans sa base de données⁶³. Por Talento aide les entreprises à mettre en place et à appliquer des politiques de responsabilité sociale des entreprises en matière de handicap en leur donnant la possibilité de gérer leurs offres d'emploi en temps réel et d'avoir accès à des informations sur tous les candidats correspondant aux profils demandés, leur permettant ainsi de trouver des candidats appropriés. La plateforme Por Talento est équipée des dernières innovations technologiques, est à l'avant-garde de la médiation professionnelle et permet aux utilisateurs d'interagir directement avec des experts de l'agence Inserta afin de rester informés des possibilités de formation et d'emploi disponibles. Por Talento est un lieu de rencontre ouvert et totalement inclusif pour les demandeurs d'emploi handicapés, les entreprises qui cherchent à embaucher, les administrations publiques et toute autre personne intéressée. La plateforme est accessible 24 heures sur 24 tout au long de l'année. Entre 2016 et 2021, Inserta a soutenu plus de 175 000 demandeurs d'emploi, traité plus de 54 000 offres d'emploi pour personnes handicapées et contribué à la formation d'environ 76 000 étudiants handicapés⁶⁴. Les activités de formation et de médiation professionnelle sont gratuites pour les bénéficiaires grâce au financement de la fondation ONCE et du Fonds social européen.

La fondation ONCE propose également le programme Inserta, spécifiquement conçu pour soutenir les grandes entreprises. La fondation ONCE a signé des accords de coopération avec une cinquantaine de grandes entreprises nationales et multinationales et avec de nombreuses PME⁶⁵. Ces accords sont assortis d'un plan d'action visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées au sein de ces entreprises, ainsi que la mise en œuvre d'une série de mesures dans le cadre de leurs stratégies en matière de responsabilité sociale des entreprises afin d'améliorer les conditions de vie des personnes handicapées. La fondation ONCE propose des initiatives de sensibilisation et de formation, des séminaires, des activités consultatives en matière de législation et un calculateur de primes et de subventions qui fournit des informations sur les aides financières disponibles. Ikea, McDonald's, Ford, KPMG, Barclays et Repsol font notamment partie des entreprises concernées⁶⁶.

Grâce à son expertise en matière de soutien aux personnes handicapées, l'agence Inserta coopère également avec les services publics de l'emploi espagnols au niveau national et régional, en proposant des services spécifiques axés sur la personne et des programmes financés par des fonds publics⁶⁷.

⁶³ <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>

⁶⁴ <https://www.portalento.es/Descubre/Cifras/Default.aspx>

⁶⁵ <https://www.insertaempleo.es/servicios/demandantes/programa-inserta>

⁶⁶ <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>

⁶⁷ <https://www.insertaempleo.es/sites/default/files/cuentas/II.pdf> page 13



3 Système de quotas

Les systèmes de quotas comportent une exigence ou une recommandation selon laquelle les employeurs concernés doivent/devraient employer un pourcentage (ou un quota) déterminé de personnes officiellement reconnues en tant que personnes handicapées. La plupart des États membres de l'UE appliquent un système de quotas.

Les quotas peuvent varier en ce qui concerne le pourcentage de travailleurs handicapés à employer, la taille des employeurs concernés, les moyens par lesquels l'objectif de quota peut être atteint (outre l'emploi effectif des travailleurs handicapés) et le fait qu'ils sont appliqués dans les secteurs public et privé ou uniquement dans le secteur public. Environ un tiers des États membres imposent des amendes, des taxes ou des prélèvements aux employeurs qui n'atteignent pas leur quota.

Un grand nombre de quotas ont été évalués d'une manière ou d'une autre. Presque toutes ces évaluations ont révélé que les systèmes de quotas n'avaient que peu d'incidence sur le taux d'emploi des personnes handicapées, bien que certains aient généré des recettes considérables, qui ont été versées à un fonds de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés ou au budget général de l'État.

3.1 Un système de quotas dans le secteur public dans la région wallonne de Belgique

En Wallonie, les services publics et les organismes d'intérêt public doivent employer 2,5 % de travailleurs handicapés. Cette obligation est mise en place pour permettre aux personnes atteintes d'un handicap permanent reconnu et avéré d'occuper un emploi dans les limites du quota. L'Agence wallonne pour une vie de qualité (AVIQ) établit un rapport d'avancement tous les deux ans. Dans son rapport, elle adresse des recommandations au gouvernement wallon sur la politique de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle a notamment proposé d'allonger la liste des services publics concernés, d'augmenter le pourcentage de travailleurs handicapés à employer ou de définir des plans d'action pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les administrations wallonnes.

3.2 Un système de quotas pour le recrutement dans le secteur public au sens large – Chypre

À Chypre, un quota a été fixé dans le cadre de la loi de 2009 sur le recrutement des personnes handicapées dans le secteur public au sens large (dispositions spéciales)⁶⁸. Depuis 2010, un système de quotas est appliqué à l'égard de tous les recrutements dans la fonction publique, le service de l'éducation et les entités de droit public. Jusqu'à 10 % des postes vacants au sein de chaque service sont réservés aux personnes handicapées qui ont peu de possibilités de trouver et de conserver un emploi sur un pied d'égalité avec les autres et qui satisfont à des critères spécifiques (par exemple, qualifications universitaires et professionnelles et capacités d'exécution). Le département pour l'inclusion sociale des personnes handicapées

⁶⁸ Loi 2009 [N.146 (I)/2009], http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2009_1_146.html

soutient les autorités responsables du recrutement en leur remettant des rapports indépendants de comités pluridisciplinaires chargés d'évaluer le handicap et la capacité à exercer les fonctions de postes vacants spécifiques. De 2010 à 2021, la loi a permis à 281 personnes présentant toutes sortes de handicaps d'obtenir un emploi en tant qu'enseignants, avocats, ingénieurs, officiers, techniciens, employés de bureau et de nombreuses autres fonctions du secteur public au sens large. À Chypre, les aménagements raisonnables sur le lieu de travail (notamment la présence d'un assistant personnel si nécessaire) sont réglementés par la loi générale sur les personnes handicapées.

3.3 Objectif service public – Irlande

L'Irlande est unique dans la mesure où elle n'applique aucun système de quotas mais un objectif minimal légal en matière d'emploi. Les lois de 1998-2015 sur l'égalité en matière d'emploi interdisent la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi (y compris la formation et le recrutement) et imposent aux employeurs de prendre des mesures adéquates pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés actuels et potentiels.

La partie 5 de la loi de 2005 sur le handicap dispose que, chaque année, les organismes publics doivent démontrer qu'au moins 3 % de leurs salariés sont des personnes handicapées. La direction nationale du handicap (NDA) suit les progrès accomplis et publie chaque année un rapport «Partie 5». Depuis 2011, le secteur public continue de dépasser l'objectif minimal des 3 %. En 2021, le pourcentage de salariés présentant un handicap dans le secteur public était de 3,6 %⁶⁹. Si un organisme public ne répond pas à l'objectif minimal pendant deux années consécutives, la NDA peut lui demander des informations complémentaires afin de déterminer s'il est conforme au titre de la partie 5. Si un organisme public est jugé non conforme, le ministre compétent en est informé et la NDA conseille cet organisme public sur les mesures nécessaires pour améliorer ses performances. Le nom de l'organisme public est également publié dans le rapport «Partie 5».

L'objectif minimal légal en matière d'emploi passera de 3 % à 4,5 % en 2024 et à 6 % d'ici à 2025, conformément aux dispositions énoncées dans la loi de 2022 sur la prise de décision assistée (capacité) (modification)⁷⁰. L'augmentation de l'objectif minimal légal en matière d'emploi était une recommandation essentielle de la stratégie globale pour l'emploi des personnes handicapées 2015-2024⁷¹.

En ce qui concerne les employeurs privés, l'État gère un fonds d'aménagement raisonnable qui comprend un dispositif de subventions salariales, un fonds pour l'adaptation du lieu de travail/des équipements, un dispositif de subventions destiné au maintien dans l'emploi des salariés et un dispositif d'aide à la sensibilisation au handicap.

3.4 Système de quotas fixé à 2 % – Malte

⁶⁹<https://nda.ie/uploads/publications/Part-5-report-for-2021.pdf>

⁷⁰<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/46/enacted/en/html>

⁷¹<https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf>

Des mesures de soutien positives visant à mettre un terme au sous-emploi des personnes handicapées sont essentielles pour libérer le potentiel d'emploi. En 2015, le gouvernement maltais s'est engagé à faire respecter l'exigence de quota en vertu de laquelle les personnes handicapées doivent représenter au moins 2 % de la main-d'œuvre pour les employeurs de plus de 20 salariés. À la suite d'une modification législative de 2021, les employeurs qui ne respectent pas ce quota sont tenus de verser une contribution annuelle de 2 400 EUR pour toute personne handicapée qu'ils auraient pu employer. Cette contribution financière est plafonnée à 10 000 EUR par employeur.

3.5 Quotas d'emplois – Portugal

Depuis 2001, un quota d'emplois a été fixé en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ayant un degré d'incapacité égal ou supérieur à 60 % dans les services et organismes publics centraux et locaux, ainsi que dans les institutions publiques. En 2019, la loi n° 4/2019⁷² a introduit des quotas d'emplois (avec une période transitoire de 4 ou 5 ans) pour les personnes handicapées dans le secteur privé et les organismes publics non couverts par le décret-loi n° 29/2001⁷³. Les quotas d'emplois ne peuvent être inférieurs à 1 % ou 2 % du nombre de travailleurs employés, selon la taille de l'employeur. Les employeurs de moins de 75 salariés ne sont pas tenus de respecter ces quotas d'emplois. Depuis le 1^{er} février 2023, les employeurs privés de plus de 100 salariés sont tenus de respecter le quota de travailleurs handicapés. Le 1^{er} février 2024, l'obligation sera étendue aux plus petites entités, qui comptent entre 75 et 100 salariés.

Les quotas d'emplois en vigueur pour le secteur public et pour le secteur privé constituent une bonne mesure d'incitation, mais doivent être appliqués de manière plus stricte. Les recherches disponibles⁷⁴ indiquent qu'ils semblent avoir davantage stimulé le maintien dans l'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap acquis qu'ils n'ont amélioré leur accès au marché du travail.

3.6 Quota réservé aux personnes ayant une déficience intellectuelle – Espagne

L'Espagne a introduit un quota de 2 % des postes réservés aux personnes ayant une déficience intellectuelle dans le secteur public. Plusieurs lois⁷⁵ reconnaissent que certaines personnes handicapées présentent un type spécifique de handicap (par exemple, une paralysie cérébrale ou un trouble du spectre autistique) ou un degré de handicap qui complique leur accès au marché du travail – et bénéficieraient donc de mesures d'action positive ciblées pour les aider à entrer sur le marché du travail.

⁷² Loi n° 4/2019, <https://files.dre.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>

⁷³ Décret-loi n° 29/2001 du 3 février, <https://files.dre.pt/1s/2001/02/029a00/05870589.pdf>

⁷⁴ Voir rapport 2021 de l'observatoire du handicap et des droits de l'homme à l'adresse suivante: <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/557-relatorio-oddh-2021>.

⁷⁵ Par exemple, le décret royal n° 870/2007 du 2 juillet 2007 réglementant les programme d'appui à l'emploi des personnes handicapées et à leur intégration au marché du travail ordinaire, BOE, 14 juillet 2007, n° 168, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>



4 Sensibilisation

Parmi les mesures de sensibilisation des employeurs à l'emploi des personnes handicapées figurent des dispositifs qui fournissent des informations, des conseils et un soutien aux employeurs pour employer des personnes handicapées; la remise de prix liés à l'emploi des personnes handicapées pour les employeurs qui appliquent de bonnes pratiques; des programmes de formation en matière de sensibilisation au handicap; et des conseils en matière d'accessibilité.

Des guides de bonnes pratiques, des sites web et des services de conseil destinés aux employeurs sont disponibles dans toute l'UE. Les outils le plus souvent utilisés sont les guides qui contiennent des informations à l'intention des employeurs, suivis des sites web. Environ un tiers des États membres de l'UE disposent de services de conseil. Les informations fournies sont très diverses. De même, diverses organisations publient de tels guides, gèrent de tels sites web ou fournissent des conseils. Les organismes publics et les ONG/associations de personnes handicapées sont les organisations les plus impliquées. Certains guides et autres sources d'information ont été (en partie) financés par des programmes de l'UE. L'incidence d'une infime partie de ces initiatives a fait l'objet d'une évaluation ou d'une appréciation.

4.1 Accroître l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail dans le secteur à «profit social» – Belgique

Talentoscoop⁷⁶ était un projet flamand transnational du Fonds social européen, promu par GTB⁷⁷, VERSO et De Werkplekarchitecten (Sterpunt Ondernemen), ainsi que par des partenaires internationaux, dont la Plateforme européenne pour la réadaptation. L'objectif de Talentoscoop était d'accroître l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail dans le secteur à «profit social» et d'aider les responsables du profit social et leurs équipes RH à changer d'état d'esprit et à employer des personnes plus éloignées du marché du travail.

Le projet répond à deux défis que le secteur social rencontre en Flandre: 1) le besoin de plus de 46 000 nouveaux travailleurs chaque année et 2) la faible diversité des salariés dans ce secteur et le taux d'emploi relativement faible en Belgique. Un modèle de services sur mesure a été élaboré afin de soutenir les employeurs sociaux au niveau de leur politique en matière de ressources humaines. Au terme d'une réunion visant à cerner les besoins de l'organisation et à proposer un plan d'action, chaque organisation à profit social se voit attribuer un point de contact unique. Le point de contact unique est un conseiller individuel qui apporte un soutien et propose des mesures pour résoudre les problèmes de recrutement, d'apprentissage sur le lieu de travail, de création d'emplois et de maintien dans l'emploi du personnel. Les actions sont menées par un architecte du lieu de travail ou un médiateur (GTB, par exemple), en collaboration avec des équipes de travail au sein de l'organisation à profit social, qui évaluent également les coûts de mise en œuvre et les avantages sociaux du

⁷⁶ <https://knowledge.epr.equass.be/article/387-talentoscoop>

⁷⁷ <https://www.epr.eu/member/gtb/>

service. Le projet permet ainsi de sensibiliser le personnel aux avantages de la politique de diversité en vue de renforcer la croissance de l'organisation. Le modèle Talentoscoop a été testé dans le Brabant flamand, le Limbourg et la Flandre orientale, et se poursuit en tant que service, avec 7,5 équivalents temps plein financés par le service public de l'emploi VDAB.

Dans le cadre du programme actuel, le projet «Sensibilisation» est financé par le Fonds social européen. Ce projet vise à renforcer l'inclusion des travailleurs handicapés sur le marché du travail en sensibilisant les personnes concernées par l'inclusion professionnelle (intermédiaires de l'emploi, responsables des ressources humaines, tuteurs).

4.2 Projet d'indicateur de l'employabilité – Danemark

Le projet d'indicateur de l'employabilité (en danois: Beskæftigelses Indikator projektet/BIP) est une étude scientifique exhaustive d'évaluation de la progression qui met l'accent sur les facteurs qui incitent les bénéficiaires socialement vulnérables de prestations d'aide sociale à accepter un emploi. Les participants au projet ont cherché à examiner la relation entre certains indicateurs de préparation à l'emploi et la probabilité que les bénéficiaires vulnérables de prestations d'aide sociale obtiennent un emploi. Les résultats des nouvelles recherches montrent quels indicateurs permettent de prédire si les bénéficiaires vulnérables de prestations d'aide sociale commenceront à chercher un emploi et s'ils en obtiendront un ou non.

4.3 Rapport annuel sur le handicap et l'emploi – Danemark

Les rapports annuels sur le handicap et l'emploi sont préparés par le centre danois de recherche en sciences sociales (VIVE). Le dernier rapport en date a été publié en octobre 2023. La source de données principale utilisée dans le cadre de ce rapport est l'enquête sur la population active (AKU) menée par l'office danois des statistiques pour le quatrième trimestre de l'année 2022. L'AKU est une enquête par entretien qui donne une idée de la relation de la population avec le marché du travail. La relation avec le marché du travail est autodéclarée (et ne correspond pas nécessairement aux prestations perçues). L'objectif principal est de faire état de la situation de l'emploi des personnes handicapées. En outre, le rapport vise à décrire la manière dont les jeunes handicapés s'en sortent en matière d'éducation et d'emploi, à évaluer le potentiel d'emploi des personnes handicapées qui ne sont pas actuellement employées, à examiner la prévalence des inadéquations en matière d'emploi chez les personnes handicapées et à déterminer si les obstacles à l'embauche de personnes handicapées diminuent par rapport aux années précédentes.

4.4 Le logo «Ici, tout le monde est le bienvenu» – Estonie

Le logo «Ici, tout le monde est le bienvenu» a été élaboré par le commissaire estonien à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'égalité de traitement, en coopération avec le fonds estonien d'assurance chômage⁷⁸.

⁷⁸ [Front page | Volinik](#)

Il existe deux versions de ce logo. La version en couleur désigne un environnement physique accessible et peut être utilisée par les entreprises, les organisations et les pouvoirs publics pour indiquer que leur bâtiment, leurs installations et leurs locaux sont accessibles.



La version bleue du logo est destinée à être utilisée par les employeurs qui sont prêts à offrir l'égalité des chances à tous les demandeurs d'emploi, quels que soient les obstacles rencontrés. Ce logo peut être ajouté aux avis de postes vacants et sur les sites web des employeurs.



L'utilisation du logo indique que l'employeur accueille tous les demandeurs d'emploi potentiels. Il signifie que l'employeur a déjà procédé à une adaptation spécifique afin de créer des locaux et installations, des modalités de travail et des informations accessibles et adaptés, ou qu'il est disposé à le faire⁷⁹.

4.5 Campagne d'information: «Avoir l'esprit ouvert» – Estonie

En 2016, le ministère des affaires sociales a mis au point une campagne d'information intitulée «Avoir l'esprit ouvert», dotée d'un site web sur lequel des personnes handicapées partagent leurs expériences dans de courtes vidéos⁸⁰. La campagne met l'accent sur les capacités des personnes plutôt que sur leur handicap et encourage les employeurs à considérer les personnes handicapées comme une ressource.

4.6 Campagne de sensibilisation: campagne de lutte contre les stéréotypes – France

En France, la sensibilisation cible les employeurs et les salariés. Les salariés sont interpellés de manière indirecte grâce à un soutien financier aux campagnes de

⁷⁹ <https://volinik.ee/siia-saab/tooandja-voimalused/>

⁸⁰ Pour en savoir plus, voir le rapport : Lutter pour un marché du travail inclusif en Estonie (en anglais), [Expertise européenne en matière de handicap - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne \(europa.eu\)](#)

sensibilisation au sein des entreprises. Les campagnes, menées par l'Agefiph⁸¹ et diverses associations⁸², consistent principalement à fournir des informations sur les services de soutien à l'inclusion. Elles visent à rassurer les employeurs plutôt qu'à souligner les possibilités relatives aux compétences qui sont susceptibles de répondre à leurs besoins⁸³. Les campagnes ciblent souvent les salariés et les employeurs et les encouragent tout particulièrement à faire reconnaître leur handicap⁸⁴.

Une campagne nationale de sensibilisation à l'intention du grand public a été lancée en 2021 afin de lutter contre les stéréotypes⁸⁵. L'objectif de cette campagne était de mieux faire connaître les compétences des personnes handicapées. La campagne de sensibilisation a fait l'objet de critiques de la part du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)⁸⁶, l'organe consultatif qui représente les personnes handicapées en ce qui concerne les mesures prises par les pouvoirs publics dans le cadre de la politique française en matière de handicap. Le conseil a estimé que le slogan «Avant de voir le handicap, regardons nos points communs» mettait trop l'accent sur le handicap plutôt que sur la similitude. Il a par ailleurs été avancé que la campagne ne tenait pas compte des points de vue des personnes handicapées et de leurs familles, et qu'elle n'était pas spécifique⁸⁷.

4.7 Brunch à valeur ajoutée en compagnie d'un employeur – Lettonie

Afin de lutter contre les stéréotypes sur l'emploi des personnes handicapées et présentant des troubles fonctionnels et de promouvoir leur intégration sur le marché du travail, l'agence nationale d'intégration sociale (SIVA)⁸⁸ de Lettonie organise des séminaires informatifs et pratiques à l'intention des employeurs – des «brunchs à valeur ajoutée» – afin de discuter des aspects les plus importants de l'emploi des personnes handicapées. L'objectif est d'informer les employeurs sur les différentes activités de soutien proposées par le gouvernement, d'expliquer comment utiliser au mieux ce soutien et de fournir des conseils pratiques sur l'emploi des personnes qui présentent différents troubles fonctionnels.

Organisé chaque année, le brunch à valeur ajoutée est désormais une tradition qui réunit des employeurs, des représentants d'ONG et des représentants d'institutions publiques. Les employeurs partagent leurs expériences et leurs exemples de réussite en matière d'emploi de manière à s'inspirer mutuellement et, de façon générale, à rendre le marché du travail plus inclusif.

⁸¹ <https://www.agefiph.fr/employeur> L'Agefiph est une institution spécialisée dans la formation, les conseils et les subventions pour les aménagements raisonnables, les technologies d'assistance et le soutien aux personnes handicapées, pour le secteur privé ([Services et aides financières | Agefiph](#)).

⁸² <https://www.ladapt.net/securisation-des-parcours>

⁸³ Même si c'est ce qui ressort du slogan adopté. Agefiph, *L'inclusion de personnes handicapées, une opportunité RH à saisir!*, <https://www.agefiph.fr/employeur>.

⁸⁴ <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/retour-sur-la-conference-maintien-au-salon-preventica>

⁸⁵ Sous le slogan «Voyons les personnes avant le handicap»

⁸⁶ <https://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncph/>
<https://cncph.fr/>

⁸⁷ <https://informations.handicap.fr/a-campagne-nationale-handicap-lancee-impact-31651.php>

⁸⁸ <https://www.epr.eu/member/the-social-integration-state-agency-siva/>

Parmi les activités menées au cours du brunch, on compte notamment des sessions pratiques au cours desquelles les employeurs peuvent élargir leurs horizons sur les défis quotidiens que rencontrent les personnes handicapées et présentant des troubles fonctionnels. Diverses activités sont organisées à cet effet, notamment des activités de sensibilisation aux divers handicaps visuels, auditifs et moteurs. Les employeurs ont la possibilité de s'informer sur les aides techniques et les technologies d'assistance mises en place pour faciliter le travail quotidien. Les activités servent également à fournir des informations sur les tendances et les évolutions du marché du travail, à partager des exemples de bonnes pratiques, à assurer le suivi des progrès accomplis en matière d'emploi des personnes handicapées et à promouvoir la coopération entre les décideurs politiques, les employeurs et les personnes handicapées.

Les employeurs obtiennent de précieux conseils sur l'accessibilité de l'environnement numérique, reçoivent des réponses à leurs questions et problèmes actuels et sont informés des aides d'État disponibles en faveur de l'emploi des personnes handicapées ainsi que d'autres informations pratiques, à un seul et même endroit lors du brunch.

Les employeurs perçoivent la nécessité d'organiser une coopération et un échange d'expériences réguliers entre les employeurs et les prestataires de services afin de promouvoir l'emploi et de rendre le marché du travail plus inclusif.

4.8 Campagne de sensibilisation du programme VASTE – Malte

En 2017, [Jobsplus](#) a mené une campagne de sensibilisation par l'intermédiaire du programme d'évaluation, de soutien et de formation professionnels pour l'emploi (VASTE). Cette campagne visait notamment à diffuser des exemples de réussite dans des spots télévisés et radiophoniques et à sensibiliser aux services proposés au moyen de publicités sur les bus, les abribus et ailleurs (en accordant une attention particulière aux différents groupes vulnérables). À la suite de cette campagne, Jobsplus a réalisé en 2019 une enquête sur la sensibilisation du grand public aux services proposés par l'intermédiaire de la division des services de l'emploi accessible à tous de Jobsplus et de son partenaire, la Fondation Lino Spiteri, dans le cadre du programme VASTE. L'enquête a également porté sur le type de mesures qui peuvent être mises en place à l'avenir pour accroître cette sensibilisation. Un échantillon de 400 personnes maltaises âgées d'au moins 16 ans ont été interrogées par téléphone. L'enquête a permis de faire en sorte que Jobsplus continue d'adopter une approche active à l'égard des mesures de sensibilisation visant à garantir des conditions d'égalité des chances afin que toutes les personnes vulnérables puissent entrer sur le marché du travail et conserver un emploi rémunéré.

4.9 L'intérêt de devenir des entreprises inclusives – Pays-Bas

Un groupe de 2 000 entreprises promouvant l'entrepreneuriat socialement responsable a fondé une organisation appelée De Normaalste Zaak⁸⁹ («La chose la plus naturelle»). De Normaalste Zaak organise des actions de sensibilisation auprès des employeurs sur l'intérêt de devenir des entreprises inclusives et d'embaucher des

⁸⁹ <https://www.denormalstezaak.nl/over-de-normaalste-zaak/>

demandeurs d'emploi handicapés en particulier. Elle fournit, sur son site web, des informations sur les bonnes pratiques et cultive une collaboration de proximité avec des employeurs (organisation de réunions régionales entre employeurs et, partant, facilitation de l'échange d'informations entre pairs entre professionnels de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises). De Normaalste Zaak a organisé une plateforme d'échange supplémentaire pour les employeurs qui exercent leurs activités à l'échelle nationale.

Les points de services pour les employeurs régionaux constituent un autre exemple de bonne pratique, car ils offrent un soutien et une expertise sur l'embauche des demandeurs d'emploi handicapés sur une base régionale dans un cadre général de médiation entre employeurs et demandeurs d'emploi⁹⁰.

4.10 Prix de l'employeur inclusif – Portugal

Le prix de l'employeur inclusif a été décerné à trois reprises. Onze entités des secteurs public et privé l'ont reçu en 2017, 28 en 2019 et 37 en 2021 (2 entités ont reçu une mention honorable)⁹¹. Ce prix récompense les pratiques inclusives en matière d'emploi des personnes handicapées. Les résultats montrent que les entités publiques et privées souhaitent être reconnues comme des entreprises et des organisations inclusives. Les personnes handicapées qui participent à la création d'entreprises peuvent également être candidates au prix en question.

⁹⁰La compagnie d'assurance s'appelle *de Goudse*. Le site web consacré à l'embauche des demandeurs d'emploi handicapés est disponible à l'adresse suivante: <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/aannemen/werving-en-selectie/personeel-met-een-arbeidsbeperking-aannemen>.

⁹¹<https://www.fegime.com/2021/12/07/fegime-portugal-member-is-voted-inclusive-employer-brand-2021-2022/>

COMMENT PRENDRE CONTACT AVEC L'UNION EUROPÉENNE?

En personne

L'Union européenne compte des centaines de centres d'information Europe Direct. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: https://europa.eu/european-union/contact_fr.

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

- par téléphone via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels);
- au numéro de standard suivant: +32 22999696, ou
- Par courriel à l'aide du formulaire de contact: https://europa.eu/european-union/contact_en.

COMMENT TROUVER DES INFORMATIONS SUR L'UNION EUROPÉENNE?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles dans toutes les langues officielles de l'UE sur le site Europa à l'adresse suivante: https://europa.eu/european-union/index_fr

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse suivante: <https://publications.europa.eu/fr/publications>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (voir https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'Union depuis 1951 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu>.

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<http://data.europa.eu/euodp/fr>) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

